

SISTEMATIZACIÓN DE APRENDIZAJES DE PRÁCTICA

**ESTRÉS LABORAL DENTRO DE LA SECRETARÍA DE MINAS DE LA
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA.**

SECRETARIA DE MINAS – GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

MARIA BERNARDA HIDALGO CARRASQUILLA

ID 000468207

**CORPORACION UNIVERSITARIA
MINUTO DE DIOS
2019**

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS.....	
3.1 Objetivo General.....	5
3.2 Objetivos Específicos:	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	6
5. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO DE PRÁCTICA.....	18
6. DESARROLLO INICIAL DE LA PRÁCTICA.....	20
7. CONCLUSIONES	23
8. BIBLIOGRAFÍA.....	25
9. ANEXOS	26

1. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto pretende prevenir y disminuir niveles de riesgo entre medio, alto y muy alto de magnitud a nivel intralaboral y si es posible extralaboral en los trabajadores de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial surge como una necesidad debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico que influyen en las condiciones laborales, debido a esto se ha evidenciado en diferentes estudios que la incidencia de las condiciones del trabajo y el estrés son dos factores que influyen como unas de las principales causas de enfermedades profesionales.

2. JUSTIFICACIÓN

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia, en los últimos años, es un tema de estudio de gran interés, ya que la aplicación de la psicología en la prevención de riesgos laborales, es de reciente aplicación en Colombia.

Cada día, cobra más importancia los factores psicosociales para la salud de los trabajadores y trabajadoras, es así como se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

El objetivo de este estudio, es hacer el análisis de la evaluación de riesgos psicosociales en la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia y con base a los resultados obtenidos, realizar una propuesta de medidas de mejora, estableciendo el personal al que va dirigido esas medidas, las personas responsables de llevarlas a cabo, la forma y los plazos.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Identificar si los factores de riesgo intra y extra laborales en la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia, generan estrés laboral en sus trabajadores.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Describir la relación existente entre el estrés y los factores de riesgo intra y extra laborales evidenciados en los trabajadores de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia

Interpretar la relación existente entre el estrés y los factores de riesgo intra y extra laborales evidenciados en los trabajadores de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia

Evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y extralaboral a través de la aplicación de los cuestionarios de la batería del Ministerio de Protección Social.

Analizar la presencia de posibles enfermedades en los funcionarios de la Secretaría de Minas, asociadas a los factores de riesgo psicosocial.

Diseñar estrategias de intervención a partir de los factores de riesgo psicosocial identificados en la Secretaría de Minas.

4. MARCO CONCEPTUAL

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que precisamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización. Posibilidades de relación social, son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo. La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

El ser humano está expuesto a riesgos en cualquiera de las actividades que desarrolla cotidianamente; al momento de desempeñarse laboralmente, cualquiera sea el rol asumido en este campo, está igualmente supeditado a algún tipo de eventualidad.

Precisamente estos factores, que amenazan con perturbar las condiciones naturales, son los riesgos laborales, como lo postula Collado (2008), “creando las circunstancias que en forma de agentes causales son las culpables de las patologías que se derivan de la actividad laboral”. De esto se concluye que la actividad laboral genera riesgos para los trabajadores, que pueden derivar en daños importantes, “y a veces, irreparables en la salud”. Tal como lo plantea el autor referenciado.

Con referencia a lo anterior, el dominio Demandas del trabajo es definido como “las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo”, compuesto por las siguientes dimensiones:

1. Demandas cuantitativas: se relaciona con exigencias impuestas por el trabajo, relativo específicamente a la cantidad de tareas con respecto a los tiempos otorgados para su cumplimiento. Se considera fuente de riesgo en el momento que el tiempo con el que se cuenta es insuficiente para el cumplimiento de la cantidad de labores encomendadas. Esto genera “ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados”.

2. Demandas de carga mental: hace alusión a “las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta”

La carga mental está determinada por la información, en cuanto a cantidad, complejidad y detalle, y los tiempos para procesamiento; estos componentes son fuente de riesgo cuando la “tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo”.

3. Demandas emocionales: son aquellos eventos del entorno laboral “que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador” y la exposición a estas exigencias obliga al colaborador a entender a los otros y ejercer autocontrol sobre sus emociones o sentimientos en pro del desempeño. Origina riesgo cuando en el contexto laboral se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas; situaciones emocionalmente devastadoras; y cuando se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos.

4. Exigencias de responsabilidad del cargo: hace mención del “conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas” y se compara especialmente con las responsabilidades por liderazgo o alta incidencia en procesos empresariales. Se puede configurar como riesgo cuando se debe asumir directa “responsabilidad de los resultados de su área o

sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas”

5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: se refiere específicamente “a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan”; este componente comprende la exigencia de un esfuerzo de adaptación por parte del colaborador. Se aclara además que las demandas de este tipo son físicas, químicas o biológicas, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial. Se deben entender como riesgo cuando “implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador”.

6. Demandas de la jornada de trabajo: en esta dimensión se catalogan aspectos concernientes a “las exigencias del tiempo laboral, términos de la duración y el horario de la jornada”, abarcando además los lapsos establecidos para el descanso del personal. Se convierten en fuente de riesgo cuando se cuenta con “jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso”.

7. Consistencia del rol: atañe a la congruencia “entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto”, que se le exige al colaborador en el desarrollo de sus labores específicas. Se considera riesgo cuando se perciben “inconsistentes, contradictorias o

incompatibles durante el ejercicio de su cargo” y que están relacionadas con los diferentes aspectos de cumplimiento de la empresa.

8. Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral: acerca de las responsabilidades generadas en el entorno laboral, que impactan la esfera familiar y social. Se percibe como riesgo cuando las exigencias “de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador”

Es así como la doctora Margarita Oncins de Frutos (1996), otorga unas pautas sobre qué fases tiene que tener una evaluación de factores psicosociales.

Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables con base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o cuando tiene que —elegir entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

La doctora Margarita Oncins de Frutos (1996), otorga unas pautas sobre qué fases tiene que tener una evaluación de factores psicosociales. También es importante la guía del texto “El apoyo psicosocial de los Factores Psicosociales”, de Clotilde Nogareda (2005), en la que se establece el procedimiento para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales.

A continuación, se extrae un aparte del texto “El apoyo psicosocial de los Factores Psicosociales”, de Clotilde Nogareda (2005), El cual propone lo siguiente:

“La evaluación de los riesgos psicosociales, es un proceso que sirve para estimar la magnitud de aquellos riesgos que no han podido evitarse y a partir de la cual se obtiene y facilita información necesaria para poder tomar medidas preventivas que deben adoptarse. Esta evaluación, consta de la identificación de los riesgos

psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos. Esto supone entonces, un proceso de consolidación de información tomada a través de resultados de indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de los cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos”. El apoyo psicosocial de los Factores Psicosociales”, de Clotilde Nogareda (2005)

Para complementar la información subjetiva que aportan los trabajadores, se utilizan técnicas como los grupos de discusión y las entrevistas, cuestionarios de clima laboral, satisfacción en el trabajo, de estrés laboral, acoso laboral, etc. Para llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales, es necesario tener un buen conocimiento de la empresa, de la actividad a la que se dedica y de la distribución de los puestos de trabajo” “El apoyo psicosocial de los Factores Psicosociales”, de Clotilde Nogareda (2005)

En general, se distinguen las siguientes fases para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, según Ferrer, P. & Guilera, G. & Però, M (2011): en el texto “Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales”. Universidad de Barcelona.

- **Identificación de los factores de riesgo:** definir de forma precisa los aspectos a investigar, es decir, precisar los objetivos del estudio. Por tanto, es importante conocer las características de los diferentes puestos de trabajo (funciones, responsabilidades, requisitos de formación, etc.).

- **Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se van a emplear:** consiste en delimitar el método, técnica o instrumento que se va a emplear para realizar dicho estudio. La elección del método, dependerá de los objetivos que se persigan, por eso se delimitan en la fase anterior. Además, habrá que tener en cuenta su posibilidad real de llevarlo a cabo, los recursos de los que se dispone, aspectos éticos...

- **Planificación y realización del trabajo de campo:** es imprescindible planificar con antelación los aspectos prácticos del trabajo de campo, informando previamente a las personas implicadas del estudio y de los objetivos que se persiguen. Hay que tener en cuenta si es posible realizar el estudio a todos los trabajadores, o si, por el contrario, hay que seleccionar un muestreo. También, tenemos que tener en cuenta, si se van a emplear cuestionarios, que es lo más probable por la premura del tiempo.

- Uno de los aspectos importantes a tener en cuenta, es que tiene que quedar clara la **confidencialidad en el tratamiento de los datos**. La información tiene que ser tratada de forma ética, cautelosa, rigurosa y conforme a la legalidad vigente, y esto tiene que ser transmitido a los trabajadores.

- **Análisis de los resultados y elaboración del informe:** en esta fase, tenemos que identificar las causas de los problemas y hacer una valoración de los riesgos. Los resultados, deben materializarse en un informe, de manera clara.

- **Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención:** una vez que se decidan las acciones que se van a adoptar, tenemos que ponerlas en práctica y hacer un control, seguimiento de las mismas. Es importante definir unos plazos, designar responsables y saber con qué recursos humanos y materiales contamos.

- **Seguimiento y control de las medidas adoptadas:** debe contemplar, la aceptación o no de las medidas propuestas, el cumplimiento de los plazos, las dificultades en la implantación de las medidas y la comprobación de la eficacia real de las medidas adoptadas.

- Las primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial a evaluar, la segunda de las etapas, consistirá en la evaluación de los factores de riesgo y finalmente se procederá a la gestión de esos riesgos. Para que este proceso sea viable, es imprescindible la participación y el compromiso de los trabajadores/as y sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada fase del proyecto. Identificación de los factores de riesgo, seguimiento y control de medidas, elección de la metodología y técnicas de aplicación de la metodología y técnicas de elaboración y puesta en marcha del programa Gestión de

los riesgos, análisis de los factores de riesgo, evaluación de los factores de riesgo, análisis de resultados y elaboración del informe

Por otro lado, La Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficinas de Publicaciones Oficiales de las comunidades europeas, 2005. 167p. ISBN, indican:

“Una valoración del riesgo, para ver qué aspectos requieren mayor prioridad. Para ello, se consideran aspectos como el de número de trabajadores expuestos, frecuencia de exposición, intensidad y daño, etc.”

5. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO DE PRÁCTICA

- **GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:** Es una entidad administrativa subnacional, que ha sido aplicada a muchas entidades políticas a lo largo de la historia.

La visión de la **GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA** es servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato.

- **SECRETARÍA DE MINAS DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:** La Secretaría de Minas del Departamento de Antioquia se conformó el 14 de octubre de 2008, mediante ordenanza 12 de 2008, ésta fórmula, promueve y gestiona la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social del sector minero. Así mismo garantiza políticas de crecimiento y desarrollo minero en el departamento, a través del fomento y estímulo a la exploración y explotación técnica y racional de los recursos mineros. En la Secretaría se ejecuta labores delegadas por el Gobierno Nacional respecto al control y legalización de la minería, en los procesos de titulación y seguimiento de títulos mineros, de conformidad con lo previsto en la legislación sobre la materia.

- **DIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO MINERO:** Elabora y orienta la ejecución de los planes, programas y proyectos para el fomento del sector minero en el Departamento de Antioquia y en general de las actividades mineras.

- Promueve y promociona la práctica y el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene minera

- Ejecuta acciones tendientes a la promoción minera, que garanticen la sostenibilidad ambiental, social, económica.

6. DESARROLLO INICIAL DE LA PRÁCTICA

(Resultados del diagnóstico resolución 1111)

A partir de los resultados obtenidos por la “MATRIZ”, encontramos un rango “MEDIO” para el factor psicosocial en cuanto a las afectaciones para el personal del CAD (Centro Administrativo Departamental).

Teniendo en cuenta los hallazgos de la matriz aplicada en la resolución 1111, se pudo concluir lo siguiente:

Clasificación: Psicosocial

Descripción: Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).

Efectos posibles: fatiga. cefalea, irritación, estrés laboral.

Nivel de deficiencia: 2

Nivel de exposición: 3

Nivel de probabilidad: 6

Interpretación nivel de probabilidad: MEDIO

Nivel de consecuencia: 10

Nivel de riesgo: 60

Interpretación nivel de riesgo: III

Aceptabilidad del riesgo: MEJORABLE

Expuestos: 2900

Consecuencia: Estrés laboral

Controles de ingeniería:

Conformar el comité de convivencia laboral.

Diseñar e implementar un programa de pausas activas.

Controles administrativos:

Capacitar al personal en vida saludable.

Capacitar al personal en el manejo del estrés laboral.

Actividades complementarias realizadas

- Acompañamiento en la Fería Minera (Caucasia) como integrante de la operación logística.

- Encargo para la simulación de evacuación del edificio de la Gobernación de Antioquia para con el personal de la Secretaría de Minas.

- Verificar e implementar el plan de pausas activas de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia.

- Apoyo en la emisión y comunicación a nivel corporativo de las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional.

- Cooperación a la ejecución de simulacros de acuerdo a los lineamientos establecidos por el coordinador.

- Apoyo en las inspecciones y observaciones en los diferentes centros. - Colaborar con la aplicación de los procedimientos en Seguridad registrado.

- Seguimiento del cumplimiento de Programa Anual de Seguridad.

- Participar activamente en las investigaciones de accidentes e incidentes laborales.

- Apoyo en la elaboración de informes técnicos.

7. CONCLUSIONES

- Fue posible sensibilizar el programa de gestión de riesgos psicosociales a la comunidad laboral, exponiendo los diferentes riesgos, resaltando la importancia de reconocerlos, evaluarlos, analizarlos e intervenirlos, todo esto, encaminados al mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva de los empleados.
- Socialización de los resultados obtenidos a la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia.
- Se implementó el monitoreo permanente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo; logrando determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Mejoramiento de los indicadores de gestión de riesgos psicosocial al interior de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia.
- Se logró implementar el programa de gestión de riesgo psicosocial en los servidores públicos de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia.



MARIA BERNARDA HIDALGO CARRASQUILLA
Estudiante Administración en Salud Ocupacional – Decimo semestre.

8. BIBLIOGRAFIA

- Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficinas de Publicaciones Oficiales de las comunidades europeas, 2005. 167p. ISBN
- Comisión Europea. Dirección General de empleo & asuntos sociales (1999): Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La “sal de la vida” o “el beso de la muerte”
- “El apoyo psicosocial de los Factores Psicosociales”, de Clotilde Nogareda (2005)
- Ferrer, P. & Guilera, G. & Però, M (2011): Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Universidad de Barcelona.

9. ANEXOS





